

A Model for Recruiting and Training Human Resources in the Preschool System on the Basis of Business School Models in the Selected Countries through Grounded Theory

Zahra Eftekhari *, Muhammad Ali Nadi **

Abstract

Human resource management contains a coherent set of processes for identifying, recruiting, retaining, optimizing and educating top people of the organizations. This qualitative study aims at modeling the recruitment and training of human resources in the preschool system on the basis of business schools models in selected countries through grounded theory framework. First, the primary factors were identified by reviewing the literature. Then, data were collected by conducting semi-structured interviews with thirty members of the board of directors of business schools having a preschool data center. Having organized the data conceptually, the components of human resource recruitment and training in the preschool course of business schools were identified by coding, identification, and extraction, and finally the research model were presented. The validity and reliability of the interviews were confirmed by the reliability method of test-retest and intra-rater agreement. The results indicated that recruitment and training of human resources through business school models refer to: causal conditions including individual factors, job factors, and organizational factors, motivational conditions including the level of educators, recruitment and retention policies, technology infrastructures, work balance, family responsibilities and parents' academic levels. Social capital, improvement of knowledge and information, organizational communication, support of the board of directors, and so on, create the contextual conditions. The strategies include interactive and collective approaches, technology-based approaches, and collaboration and assistance methods. The outcome of strengthening lifelong learning, instructors' self-efficacy, improving the lives of employees result in limited possible effects. Promoting individual and professional competencies, increasing social trust lead to a wide range of possible effects.

Keywords: *human resource recruitment and training, business school model, preschool education.*

* PhD in educational management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan).Isfahan,Iran.

** Corresponding author: associate professor of educational management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan).Isfahan,Iran. mnadi@khuif.ac.ir

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی
(بهار ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۱: ۲۲۴ - ۲۰۱)



ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش دبستانی مبتنی بر مدل مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب با استفاده از نظریه داده بنیاد

زهرا افتخاری*، محمدعلی نادی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

چکیده

مدیریت منابع انسانی دربرگیرنده مجموعه منسجمی از فرایندها برای شناسایی، جذب، نگهداشت و بهسازی و آموزش برترین افراد است. پژوهش حاضر به صورت کیفی با هدف ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش دبستانی مبتنی بر مدل های مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب از طریق نظریه داده بنیاد طراحی و با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۳۰ نفر از اعضای هیئت مدیره این مدارس گردآوری شده است. مؤلفه های جذب و آموزش نیروی انسانی در سه مرحله کدگذاری، شناسایی، استخراج و در نهایت مدل تحقیق ارائه شده است. پایداری و قابلیت اعتماد مصاحبه ها از روش پایداری بازآزمایی و توافق درون موضوعی تأیید شده است. نتایج تحلیل داده ها، حاکی است که جذب و آموزش نیروی انسانی از طریق مدل های مدارس کسب و کار شامل: شرایط علی که به عوامل فردی، عوامل شغلی و سازمانی و شرایط انگیزشی به سطح علمی مربیان، سیاست های جذب و نگهداشت، زیرساخت فناوری و تعادل کار و مسئولیت های خانوادگی و سطح علمی اولیا اشاره دارند. سرمایه اجتماعی، افزایش دانش و اطلاعات، ارتباطات سازمانی، حمایت هیئت مدیره و... شرایط زمینه ای را به وجود آورده اند. راهبردها، روش های مبتنی بر تعاملی و جمعی، مبتنی بر فناوری و روش های همکاری و کمک رسانی را شامل می شوند. پیامدهای تقویت یادگیری مادام العمر، خودکارآمدی مربی، بهبود زندگی کارکنان دارای دامنه اثرگذاری محدود و ارتقای شایستگی های فردی و حرفه ای، افزایش اعتماد اجتماعی پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند.

کلیدواژه ها: جذب و آموزش نیروی انسانی؛ مدل مدارس کسب و کار؛ آموزش پیش دبستانی

* دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

(خوراسگان). اصفهان، ایران

** نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

mnadi@khuif.ac.ir

(خوراسگان). اصفهان، ایران

مقدمه

در عصر جدید به انسان در مدیریت به‌عنوان سرمایه‌ای بی‌پایان و باارزش نگریسته می‌شود (آتریو و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۳۶). فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی شامل طراحی برنامه‌ریزی نیروی انسانی، طراحی اعضاسازی (جذب، گزینش و به‌کارگماری)، ارزشیابی عملکرد کارکنان، آموزش و توسعه کارکنان و طراحی نظام پاداش و نگهداشت کارکنان (امنیت شغلی، بهبود زندگی کاری) می‌باشد و داشتن کارکنان راضی، پرانرژی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین راه‌های حفظ مزیت رقابتی سازمان (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۷) و دستیابی به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به‌عنوان ابزار رقابتی ضرورت دارد؛ چون در جوّ دانش‌محوری، رقابت، تحول‌گرایی، پاسخگویی، کیفیت‌گرایی، مشتری‌گرایی، مشارکتی و کارآفرینی قرار دارند (نجمایی، ۲۰۱۶). مدیریت منابع انسانی در مراکز پیش‌دبستانی در مدارس کسب‌وکار به‌عنوان سازمان پویا و کارآمد، با جذب و آموزش مداوم نیروی انسانی و ایجاد زمینه ارتقای علمی و حرفه‌ای آنان، براساس یافته‌های جدید علمی، تعیین و به‌کارگیری روش‌های نوین آموزشی اعم از کارگاهی، پروژه‌ای و تدارک‌ ابزار، تجهیزات و نرم‌افزار متناسب با آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده، در راستای پیش، بهبود و اصلاح فرایند آموزش انجام می‌شود (توماس و همکاران^۲، ۲۰۱۴). با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود، تأکید بر فرایند جذب نیروی انسانی مؤثر در عرصه نظام‌های آموزشی رو به افزایش است (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۸). در این فرایند، مدیریت منابع انسانی، به‌عنوان نقش کلیدی، ابزارهای بسیار ارزشمندی را فراهم می‌کند که برای مدیریت، توسعه و انتقال منابع انسانی به سرمایه انسانی، ضروری هستند (فرناندز و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۶۷) و بر نگهداشت کارکنان برای حصول موفقیت سازمان بسیار تأکید شده است (فلیر^۴، ۲۰۱۷) و در واقع بخش مدیریت منابع انسانی کل فرایند جذب و انتخاب و مراحل دیگر را هدایت می‌کند

1. Auterio et al
2. Thomas et al
3. Fernandez et al
4. Fleer

(اوا^۱، ۲۰۱۸: ۳۵) و از طریق تأمین نیازهای اصلی کارکنان، مورد توجه قرار دادن آنها، اعتماد کردن، تحمل ویژگی‌ها و سلايق فردی، در کارمندان احساس تعهد ایجاد می‌شود (افجه و انصاری، ۱۳۹۲: ۱۳۰). نیروی انسانی که دارای سطح بالایی از مهارت، تجربه و توانایی شناختی است؛ ضمن افزایش ارزش سرمایه‌های دیگر می‌تواند تصمیمات، فرایندها و راه‌حل‌های مؤثرتری هنگام مواجهه با مسائل و بحران‌ها برای سازمان ایجاد نماید (تسی^۲، ۲۰۱۹: ۱۷۶۲). از آنجا که دوره پیش‌دبستانی^۳ در رشد و پرورش کودکان، نقش بسیار مهمی دارد (عبدالملکی و آرمند، ۱۳۹۵: ۱۲۶)، عملکرد این مراکز آموزشی، زمینه‌ساز ورود کودکان به اجتماعی بزرگ‌تر به نام مدرسه و سپس جامعه است و مربیان شایسته، با ذهن خلاق و منعطف می‌توانند از امکانات و وسایل موجود در پیش‌دبستانی به بهترین نحو استفاده کنند (لیاقت دار، ۱۳۹۷: ۷۰).

بر اساس مطالعات انجام‌شده، برخی واقعیات نه‌چندان خوشایند نشان می‌دهد که در کشور ما اوضاع نظام آموزشی پیش‌دبستانی نگران‌کننده است. کمبود نیروی انسانی متخصص و نبود مجوز استخدام، به رسمیت شناخته‌نشدن مربیان پیش‌دبستانی از سوی نظام آموزشی (مفیدی، ۱۳۹۵: ۲۵) و فقدان آموزش‌های لازم به آنها و مرتبط نبودن مدارک تحصیلی مربیان و نبود نظام گزینش برای جذب و استخدام مربی و عدم آموزش صحیح در این دوره (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۸)، نبود مربی آموزش‌دیده و آگاه به مسائل و معلومات روز باعث شده است که اولین پله از پلکان آموزش و یادگیری در مرحله آمادگی، دارای کاستی‌های فراوانی باشد و هرگز توانایی لازم برای ایجاد انگیزش، پرورش و خلاقیت برای نونهالان را مهیا نکند (آخش و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه رویکرد بسیاری از کشورها به موضوع رشدیافتگی، موجب شده است تا مراکز پیش‌دبستانی در مدارس کسب‌وکار با مدل‌های مختلف ایجاد شود و آثار اجتماعی مناسبی را به‌ارمغان آورد (نجمایی^۴، ۲۰۱۶). این مراکز توانسته‌اند تهدیدات و تغییرات به‌وجودآمده در دنیای اطراف به‌ویژه سازمان‌های آموزشی را به فرصتی جهت سازندگی، روزآمدی، کارآمدی و اثربخشی خود

1. Eva
2. Tsai
3. Preschool
4. Najmaee

به‌منظور هماهنگی و همراهی با مسیر تحولات جامعه امروزی و پاسخگویی و رویارویی با چالش‌های فراروی نظام آموزشی و فرایند آموزش، تبدیل نمایند (بروکر و همکاران^۱، ۲۰۱۳). با توجه دقیق و عمیق به دیدگاه تعلیم و تربیت حاکم بر جامعه و برای رسیدن به اهداف مرتبط با نظام پیش‌دبستانی کشور، مطابق با تغییر و تحولات ملی و جهانی، وجود یک مدل جامع، نظام‌مند به نظام آموزشی پیش‌دبستانی کمک می‌کند تا با داشتن نظام ملی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی در حوزه جذب مریدان کارآمد و آموزش مناسب، ترسیم مسیری پیوسته برای ارتقای دانش و مهارت آنها با استانداردهای آموزشی و یادگیری را فراهم نموده و فرصت‌هایی برای کسب دانش، اطلاعات، مهارت و تفکر خلاق، شکوفایی توانایی‌های ذاتی کودکان را فراهم آورند. لذا در این پژوهش با استفاده از روش گراندد تئوری برای ارائه مدلی برای جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدل‌های مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب در مراکز پیش‌دبستانی، پرداخته شده است. با توجه به مسئله پژوهش، محقق بر آن است تا با مطالعه عمیق دریابد که:

۱. مؤلفه‌های جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدل‌های مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب در مراکز پیش‌دبستانی کدام است؟
۲. عوامل مؤثر در بهسازی جذب و آموزش نیروی انسانی با کاربرد روش گراندد تئوری کدامند؟
۳. مهم‌ترین پیامدهای جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش‌دبستانی مبتنی بر مدل‌های مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب کدامند؟
۴. مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش‌دبستانی مبتنی بر مدل‌های مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب کدام است؟

مبانی نظری تحقیق

جذب و آموزش نیروی انسانی: سرمایه انسانی یکی از اصلی‌ترین و حیاتی‌ترین منابع راهبردی جهت پیشبرد اهداف سازمان و تنها منبع قابل‌اتکا برای فتح بازارهای جدید به‌شمار می‌رود (زیم و همکاران^۱، ۲۰۱۸: ۳۱۲). در سازمان‌ها جذب و آموزش نیروی انسانی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی شامل: مراحل برنامه‌ریزی، تعیین و تأمین نیروهای است که باید با عبور از مراحل قانونی پذیرش و استخدام و برای انجام وظایف موردانتظار در مشاغل مختلف سازمانی به کار گرفته شوند (رستم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۳). در واقع، توانایی و قابلیت کارکنان در سازمان با دانش فنی و عملی بالا، کسب دانش و به‌کارگیری آن، مهارت‌های ارتباطی، انگیزش، توانایی کشف فرصت‌ها و رویارویی با چالش‌ها، قدرت تجزیه‌وتحلیل و ترکیب و تفسیر داده‌ها و اطلاعات شناخته می‌شود (آتاپاتو^۲، ۲۰۱۸: ۵). ابعاد آموزشی مریبان پیش‌دبستان می‌تواند به‌عنوان یک فعالیت دوبعدی در نظر گرفته شود که یک بعد آن با توسعه حرفه‌ای که عمدتاً بر نقش تدریس، خدمات آموزشی و پژوهشی متمرکز است و بعد دیگر آن با توسعه فردی سروکار دارد که به ارتباط با هیئت‌مدیره، کودکان، همکاران و اولیا کمک می‌کند.

آموزش پیش‌دبستانی^۳

آموزش رسمی از مقطع پیش‌دبستانی آغاز می‌شود و عملکرد این مراکز آموزشی زمینه‌ساز ورود کودکان به اجتماعی بزرگتر به نام مدرسه و سپس جامعه است و کیفیت برنامه‌های درسی و روش‌های آموزش در این دوره زمینه‌ساز رشد همه‌جانبه کودکان در آینده است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۷) و پرورش نیروهای زبده، باهوش و موفق در حوزه‌های گوناگون آموزشی و پرورشی، فرهنگی و اجتماعی مهم است و آموزش پیش‌دبستانی فرایندی است مداوم و یک محیط رفتاری بسیار مهم برای کودکان به‌شمار می‌رود (اسمیت و همکاران^۴، ۲۰۱۵).

1. Zaim et al
2. Atapatuu
3. Preschool education
4. Smith et al

مدل مدارس کسب و کار^۱

مدارس کسب و کار با مدل منحصر به فرد خود فرصت‌ها را شناسایی کرده تا با مقایسه وضعیت موجود و مطلوب خود تفاوت‌ها را مشخص کنند و با بررسی این تفاوت‌ها راه‌حل‌های بهبود وضع موجود را پیدا و آنها را اجرا نمایند، این مدل‌ها دامنه‌ای وسیع از مدل‌های رسمی و غیررسمی را توصیف می‌کند که با اهداف^۲، راهبرد^۳، زیرساخت‌ها^۴، ساختار سازمانی^۴ بیان می‌کند که چگونه مدرسه برای خروجی یا ارائه خدمات ایجاد ارزش افزوده می‌کند (نجمایی، ۲۰۱۶: ۳۳۰).

با توجه به اینکه کودکی، نماد استعداد و ظرفیت بالای یادگیری و شکوفایی است، بدیهی است نظام آموزشی پیش‌دبستان نیازمند نیروی انسانی شایسته و متخصص می‌باشد تا بتواند مهارت‌های تخصصی لازم را به کودکان انتقال دهد و آنها را به صورت افراد ماهر و نیمه‌ماهر وارد بازار کار و دنیای صنعت کند (آخش و همکاران، ۱۳۹۶) و تصمیمات و تغییرات به وجود آمده در سازمان‌های آموزشی را به فرصتی جهت سازندگی، روزآمدی خود به منظور هماهنگی و همراهی با تحولات جامعه امروزی و پاسخگویی و رویارویی با چالش‌های فراروی نظام آموزشی و فرایند آموزش، تبدیل نماید (بروک و همکاران^۵، ۲۰۱۳). با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات امروز، جامعه نیازمند پرورش انسان‌های توسعه‌یافته است که از آمادگی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌های محوله برخوردار باشند، کارکنانی که دارای شایستگی، دانش مرتبط^۶، توانایی‌ها^۷، مهارت‌ها^۸ در حوزه مدیریت منابع انسانی هستند (ودرلی^۹، ۲۰۱۵).

1. Business School Models
2. Strategies
3. Infrastructures
4. Organizational structure
5. Brock et al.
6. Knowledge
7. Ability
8. Skills
9. Weatherly

پیشینه پژوهش

با بررسی تحقیقات انجام‌شده در داخل کشور، پژوهش خاصی در مورد مدل‌های مدارس کسب‌وکار در کشورهای مختلف در بخش پیش‌دبستان در ادبیات تحقیق یافت نشد، اما مطالعاتی که در زمینه جذب نیروی انسانی موجود بود، ارائه می‌شود.

میرزایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که هنگام استخدام، واگذار کردن کارها براساس شایستگی، وجود مسیر ترقی شغلی روشن و واضح، نظام ارزشیابی اثربخش و نظام پرداخت هماهنگ، در حفظ و نگهداری منابع انسانی تأثیر دارد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب پرداختند و به این نتیجه رسیدند که شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و داشتن امتیازات ویژه، ملاک‌های جذب و نگهداشت کارکنان هستند.

آخس و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی آسیب‌های مربوط به نیروی انسانی در دوره پیش‌دبستان پرداختند و بیان کردند که کمبود نیروی انسانی متخصص و ماهر و پایین بودن مدرک تحصیلی مربیان و عدم وجود نظام گزینش برای جذب و استخدام مربی از بزرگترین مشکلات نظام پیش‌دبستان در ایران است.

لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۷) در بیان ویژگی‌های مربیان پیش‌دبستانی در پژوهش خود اشاره می‌کنند که مربیان با داشتن ذهن خلاق و منعطف می‌توانند از امکانات و وسایل موجود در پیش‌دبستانی به بهترین نحو در آموزش و پرورش کودکان استفاده کنند.

اسمیت^۱ (۲۰۱۶) بیان می‌کند که کسب مهارت‌های اجتماعی و حس کنجکاوی و ترکیب نظریه و عمل در محیط و موقعیت واقعی آموزش از جمله وظایف مربی و کنترل محیط تربیتی به‌وسیله سازماندهی آن در روش‌هایی مانند روش راهنمایی کودکان به‌منظور یادگیری محتوای خاصی است.

1. Smith

ماداگو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) طبق مطالعه خود بیان کردند که بین فرهنگ سازمانی و نگاهداشت کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد و ظرفیت تولید ایده و ریسک‌پذیری برای نگاهداشت کارکنان سازمان ضروری است.

نجیراینه^۲ (۲۰۱۹) در یافته‌های خود نشان داد زمانی که کارکنان دانش و تجربه خود یا به عبارتی تخصص و اندوخته خود را در اختیار دیگر همکاران قرار می‌دهند خلاقیت و نوآوری در سازمان خود افزایش می‌یابد.

جدول ۱. شرایط، راهبردهای مرتبط با جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی برمدارس کسب‌وکار

منابع	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
مدارس کسب‌وکار در کشورهای مورد مطالعه ^۳	توان ایجاد اعتماد متقابل	عوامل فردی
	انگیزه و پشتکار برای یادگیری	
	توان برقراری ارتباط با کودک	
	روحیه همکاری	
	علاقه به حوزه تخصصی	
	فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر	عوامل شغلی و سازمانی
	مشوق‌های یادگیری و نظام انگیزش	
	سیاست‌های ارتقا و ترفیع	
	رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری	

1. Madueku et al.

2. Njiraine

3. Insaed B.S, Bs. Stanford, Pensilvania.bs, Harvard BS, Cambridge – Judge, Bs, London. Bs, Colombia.BS, Iase.BS: The Institute of Advanced Studies in Education (IASE), CEIBS.bs.edu: China Europe International Bs (CEIBS), MIT Sloan School of Management (Massachusetts Institute of Technology), California Berkeley.Bs, UKUST.bs.(The Hong Kong University of Science and Technology), Yele.BS, Esade.bs, IMD.Bs.edu:(International Institute for Management Development), Boconi.bs.EDU(SDA “Scuola di Direzione Aziendale), Michigan.bs, Cornel.bs, India.bs, Rotterdam.bs, UCLA Anderson.bs.edu :University of California,Los Angeles, Oxford.bs, Hongkong.bs,Washington foster.bs,Georgetown.bs, Kenanflogler.bs, Mccuire bs, Lankester.bs, BS Manchester, BS.singaporemath.

منابع	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
مدارس کسب و کار در کشورهای مورد مطالعه	فرهنگ به‌اشتراک گذاری دانش	عوامل شغلی و سازمانی
	فرصت‌های یادگیری	
	ارتباط با اساتید سایر دانشگاه‌ها	
	مشورت با نخبگان و صاحب‌نظران مختلف	
	عضویت در انجمن تخصصی بین‌المللی	
	یادگیری از محیط غیر آموزشی: موزه، مراکز علمی	
	شرکت در سمینارهای داخلی و خارجی	روش‌های تعاملی و مستقل
	مطالعه کتاب، نشریه‌های علمی تخصصی	
	تأمل و تعمق در فعالیت خود و نتایج آن	
	تعادل کار و زندگی و حل مشکلات آنها	روش تعاونی و کمک‌رسانی
	همکاری و مشارکت با دیگران	
	ارائه مشاوره تخصصی و حرفه‌ای به اولیا	روش مبتنی بر فناوری
	جستجو در سایت تخصصی و ایجاد دانش	
	استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی	
	استفاده از رسانه‌های جمعی	پیامدهای فردی
	ارتقای شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای	
تقویت یادگیری مادام‌العمر در مخاطبین		
خودکارآمدی در انجام وظایف		
تسهیل تغییر و تحولات سازمانی		
ایجاد عشق و علاقه به یادگیری در مخاطبین		

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ نوع داده‌ها، کیفی و از حیث هدف کاربردی و از نظر نحوه اجرا نظریه داده‌بنیاد^۱ است. در گراند تئوری، روابط قابل قبولی بین یک مفهوم و مجموعه‌ای از مفاهیم برقرار می‌شود. تحلیل داده‌ها نظام‌مند است و از اولین جایی که داده‌ها در دسترس قرار دارند، شروع می‌شود. کاربرد نظریه داده‌بنیاد، بهترین روش برای بررسی مسائل انسانی و زمینه‌یابی رفتارها،

1. Grounded Theory

گرایش‌ها و علائق نهایی است. روش نظریه داده‌بنیاد یک روش تحقیق کیفی برای روشن‌سازی فرایندهای اجتماعی نهفته در پس‌تعاملات انسانی است که در آن به‌جای آنکه با استناد بر یک نظریه به تفسیر و تحلیل اطلاعات پردازد، با تمرکز بر داده‌های جمع‌آوری‌شده و براساس محتوای آن‌ها نظریه‌ای تنظیم می‌شود (کرسول^۱، ۲۰۰۵: ۳۹۶). از آنجاکه مدیریت منابع انسانی با رویکرد جذب و آموزش نیروی انسانی تاکنون به‌عنوان یک فرایند کلی و به‌طور کامل بررسی نشده است از نسخه نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. در این تحقیق، داده‌ها از طریق مطالعه اسناد و مدارک، با بهره‌گیری از سایت مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب و ارتباط با مدیریت آن و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت‌مدیره جمع‌آوری شدند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش، مدیران و کارکنان مدارس کسب‌وکار هستند که در زمینه آموزش پیش‌دبستانی دارای الگو و برنامه بودند، انتخاب شده‌اند. جایگاه مطلوب این کشورها در رتبه‌بندی فایننشال که از معتبرترین رنکینگ‌های جهانی رنکینگ (اف.تی)^۲ می‌باشد و ملاک انتخاب این کشورها وضعیت نسبتاً مطلوب این کشورها در بخش پیش‌دبستان بوده است. کشورهای منتخب شامل: کشور فرانسه (مدرسه کسب‌وکار این سید)؛ کشور آمریکا (مدارس کسب‌وکار: استنفورد، پنسیلوانیا، هاروارد، کلمبیا، شیکاگو، نورث وسترن، اسلون، کالیفرنیا، ییل، نیویورک، میشیگان، کورنل، اوکلا اندرسون، جرج تاون، واشنگتن فوستر، کنان فلاگلر)؛ کشور انگلستان (مدارس کسب‌وکار: جاج کمبریج، لندن، آکسفورد، لنکستر)؛ کشور اسپانیا (مدارس کسب‌وکار: ایسی، ایسید)؛ کشور چین (مدارس کسب‌وکار: سیز، سی یو اچ کی، هنگ کنگ کنک)؛ کشور ایتالیا (مدرسه کسب‌وکار: بوکونی)؛ کشور سنگاپور (مدرسه کسب‌وکار: نانیانگ)؛ کشور سوئیس (مدرسه کسب‌وکار: ای ام دی)؛ کشور هندوستان (مدرسه کسب‌وکار: هند)؛ کشور هلند (مدرسه کسب‌وکار: روتردام) و کشور استرالیا (مدرسه کسب‌وکار: مک کوایر) می‌باشد. منطبق تعیین حجم نمونه، کفایت داده‌های جمع‌آوری‌شده و اشباع نظری بوده است؛ به این صورت که فرایند مصاحبه با اعضای هیئت‌مدیره مدارس کسب‌وکار دارای مراکز پیش‌دبستانی تا زمانی ادامه یافت که اطلاعات

1. Creswell

2. Fainancial Times 2017

جدیدی از آزمودنی‌ها به دست نیامده است. براین اساس در این پژوهش با ۲۴ عضو هیئت مدیره مصاحبه شده است که از مصاحبه بیست و چهارم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد، ولی برای اطمینان تا مصاحبه سی‌ام ادامه یافته است. در ادامه برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام شده، از روش پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. برای سنجش پایایی با استفاده از بازآزمایی، شش مصاحبه انتخاب شده و هر کدام از آنها دو بار در یک فاصله زمانی به وسیله محققین کدگذاری شده‌اند. پایایی بازآزمایی مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق برابر با ۰/۸۹ به دست آمده است و چون بیشتر از ۰/۶۰ بوده است، قابل قبول می‌باشد و همچنین جهت انجام روش توافق درون موضوعی، از همکار محقق درخواست شد تا به کدگذاری مجدد مصاحبه‌ها پردازد و پس از آزمایش‌های لازم در خصوص فن کدگذاری، شش مصاحبه به‌طور هم‌زمان به وسیله محققین کدگذاری مجدد شده است. پایایی بین کدگذاران در این تحقیق برابر ۰/۹۱ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار این ضریب بالاتر از ۰/۸۰ به دست آمده است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید واقع شده و می‌توان ادعا کرد که مصاحبه‌ها از پایایی برخوردار بوده است (کواله^۱، ۱۹۹۶). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری در سه مرحله (کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳، کدگذاری انتخابی^۴) صورت گرفت.

مرحله اول: کدگذاری باز

در این مرحله، به بررسی دقیق مفاهیم درون مصاحبه‌ها و شناسایی مقوله‌های اولیه داده‌ها براساس موضوع مورد مطالعه پرداخته شده است. در نتیجه با اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌های هیئت مدیره پیش دبستان در این مدارس، نکات و مضامین کلیدی کدگذاری شده‌اند.

مرحله دوم: کدگذاری محوری

در این مرحله، مقوله‌های ایجاد شده در گام قبل براساس الگوی پارادایمی گسترش یافته‌اند. شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها در این مرحله

1. Kvale
2. Open Coding
3. Axial Coding
4. Selective Coding

پدید آمده‌اند.

مرحله سوم: کدگذاری انتخابی

در این مرحله، با استفاده از یافته‌های مراحل قبلی، مقوله‌های محوری به صورت نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ارتباط داده شده و در چارچوب یک مدل ارائه شده است. بنابراین، برای تحلیل داده‌های کیفی روند کدگذاری به ترتیب زیر طی شده است: پس از معرفی موضوع و اهداف تحقیق، محورهای سؤالات مصاحبه به اعضای هیئت‌مدیره مصاحبه‌شونده در مصاحبه اولیه، سؤالات در باره جذب و آموزش نیروی انسانی و تجارب مدارس کسب‌وکار در این باره و برنامه‌هایی که اتخاذ می‌شوند، بوده است. به کارگیری این روند و مجموعه داده‌ها تا اشباع نظری ادامه یافته است. در هر مصاحبه، جملات بیان‌شده برای استخراج نکات کلیدی و کدگذاری باز مرور شده است. هر نکته مهم با یک کد باز مشخص شده و با به کارگیری روش مقایسه ثابت، کدهای جدید اختصاص داده شده است و با کدهای باز در نسخه‌های قبلی و مشابه مقایسه شده‌اند. خلاصه نتایج کدگذاری باز و محوری براساس نظر هریک از پاسخگویان در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه در مراحل کدگذاری

تکرار کد	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
۲۲	حوزه فردی و اخلاقی	جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدارس کسب‌وکار	جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدارس کسب‌وکار برای نظام پیش‌دستان
۲۴	حوزه علمی و آموزشی		
۲۴	حوزه پژوهشی		
۱۸	حوزه فرهنگی و اجتماعی		
۱۸	حوزه سازمانی و ارتباطی		
۲	مدیریت تعارض		
۲	انتقادپذیری و استقبال از پرسشگری		
۲	آشنایی با فرایند حل مسئله و نوآوری		

ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش دبستانی مبتنی بر مدل مدارس کسب و کار در کشورهای منتخب با...

۸	انجام کارهای گروهی	روش هایی پیشنهادی برای جذب و آموزش نیروی انسانی	جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدارس کسب و کار برای نظام پیش دبستان
۶	برقراری ارتباط با سازمان ها و ارگان ها		
۱۲	تقویت روحیه همکاری و تعامل		
۴	به روز کردن اطلاعات علمی و عمومی		
۴	هم افزایی اطلاعاتی و ایجاد چرخه های فکری ایده پردازانه		
۱۴	توسعه گفتمان علمی و فرهنگی و جلسات بحث و گفتگو		
۴	ایجاد بحث های آزاداندیشی		
۴	پرداختن به کارهای چالش برانگیز		
۶	مشاهده و الگوبرداری		
۶	مشورت با نخبگان و متخصصان		
۶	یادگیری از محیط غیر رسمی و تعاملات اجتماعی - انسانی		
۴	یادگیری از محیط های علمی و کاری		
۴	مجلات و هفته نامه های عمومی و تخصصی		
۴	تشویق و انگیزش		
۶	سمینارهای علمی ادواری	راهکارهای بهبود جذب و آموزش نیروی انسانی	
۴	ارزیابی و نظارت کافی و مؤثر		
۱۰	افزایش فعالیت های گروهی و مستمر		
۶	ارتباط با اساتید سایر دانشگاه های داخلی و خارجی		
۸	تشکیل کارگروه افزایش توانمندسازی ارتباطی		
۱۰	برگزاری اردوهای علمی و تفریحی		
۴	مشاهده و الگوبرداری		
۸	تعامل بیشتر با اساتید و نخبگان		
۶	بررسی مجلات و روزنامه های علمی و حرفه ای		
۶	به کارگیری ابزارهای نوین آموزشی		
۶	کسب تجربه حین انجام پژوهش های گروهی		
۴	ایجاد و یا تقویت فرهنگ سازمانی		
۱۰	اعتمادسازی و ترغیب به روش های یادگیری غیر رسمی		
۶	تعویض اختیار		
۶	صحبت کردن با دیگران		
۶	همکاری با دیگران		
۴	نزدیکی با حیطه های شغلی همکاران		
۴	مربیگری		

یافته‌های پژوهش

جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدارس کسب‌وکار برای نظام پیش‌دبستان به برنامه‌هایی اشاره دارد که با هدف بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها، دانش و آگاهی علمی مریدان در مراکز پیش‌دبستان دارد. بنابراین، در پاسخ به سؤال نخست تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های جذب و آموزش نیروی انسانی مبتنی بر مدل‌های مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب در مراکز پیش‌دبستانی در جدول ۳ نشان داده شده است. حوزه‌های علمی و تخصصی یعنی توانایی و درک حوزه علمی و تخصص در ارائه و تولید علم، حوزه آموزشی به معنای توانایی سازمان‌دادن به کلاس آموزشی، ارزشیابی از پیشرفت کودکان، مهارت‌های ارائه برنامه‌های درسی و شیوه تدریس است. حوزه اخلاقی به امانتداری و صداقت و احترام به دیگران و پایبندی به اصول اخلاقی و قوانین و مقررات مدرسه، پذیرش پیشنهادهای و انتقادات، هدف‌گذاری و توسعه اختیارات در دستیابی به شغل رسمی و سازمانی، امکانات انگیزشی، فرصت ارتقای شغلی و شایستگی حرفه‌ای، در مقوله‌های فرهنگی اجتماعی، سازمانی قرار می‌گیرند.

جدول ۳. فراوانی پدیده مرکزی شرایط جذب و آموزش نیروی انسانی

فراوانی	مقوله فرعی	مقوله‌های اصلی	
۲۵	علمی تخصصی	حوزه‌های جذب و آموزش	پدیده مرکزی شرایط جذب و آموزش نیروی انسانی
۱۹	سازمانی		
۲۶	فرهنگی اجتماعی		
۳۰	اخلاقی		
۲۳	آموزشی		
۲۷	تحقیقاتی		
۲۱	کسب‌وکار و درآمدزایی و کارآفرینی		

شرایط علی

در فرایند جذب و آموزش نیروی انسانی، مجموعه رویدادها و حوادثی که موقعیت‌ها و مسائل وابسته به این پدیده را خلق می‌کند و تا حد معینی چگونگی و چرایی پاسخ افراد

ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش‌دستانی مبتنی بر مدل مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب با...

(هیئت‌مدیره)، را درمورد آن شرایط توضیح دهند. این شرایط برخاسته از فرهنگ، محیط، اجتماعی، انگیزه‌ها و... است که می‌تواند در ایجاد شرایط مفید باشند. فراوانی مقوله‌های اصلی و فرعی شرایط علی در جدول زیر مشخص شده است.

جدول ۴. فراوانی مقوله‌های اصلی و فرعی شرایط علی

فراوانی	مقوله فرعی	مقوله‌های اصلی	شرایط علی
۲۵	توان ایجاد اعتماد متقابل	عوامل فردی	
۱۹	پشتکار و پیگیری برای یادگیری		
۲۶	انگیزه و اشتیاق برای یادگیری		
۳۰	توان برقراری ارتباط		
۲۳	روحیه چالش‌گری		
۲۷	علاقه به حوزه تخصصی		
۲۱	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، سابقه، مرتبه علمی)		
۳۰	فرصت یادگیری و بهبود مستمر	عوامل شغلی و سازمانی	
۱۸	نظام ارزیابی عملکرد		
۲۶	مشوق‌های یادگیری و نظام انگیزش و پاداش		
۳۰	سیاست‌های ارتقا و ترفیع		
۲۷	ویژگی‌های شغلی		
۲۸	رضایت شغلی		
۲۱	فرهنگ به‌اشتراک‌گذاری دانش		

شرایط مداخله‌گر

این شرایط، برخاسته از اوضاع و احوال غیرمنتظره هستند که لازم است با تعامل به آنها پاسخ داده شود. شرایط مداخله‌گر به توضیح عوامل خارج از کنترل مدرسه مانند سطح علمی اولیا و مربیان، سیاستها و قوانین مدرسه، زیرساخت فناوری و وضعیت معیشت اشاره دارد.

جدول ۵. فراوانی مقوله‌های شرایط مداخله‌گر

فراوانی	مقوله‌ها	شرایط مداخله‌گر
۱۰	زیرساخت فناوری (دسترسی به اینترنت و پایگاه‌های اطلاعاتی علمی تخصصی)	
۱۲	وضعیت معیشتی، حقوق و پاداش	
۱۱	سطح علمی اولیا و سطح انتظارات آنها	
۱۷	سیاست‌ها و قوانین مدرسه	

شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای مجموعه خاصی از شرایط را نشان می‌دهد تا اوضاع و مسائل را به وجود آورند که کارکنان با تعامل‌های خود به آنها واکنش نشان می‌دهند. شرایط زمینه‌ای ریشه در شرایط علی و مداخله‌گر داشته و نتیجه تلفیق آنها با یکدیگر برای طراحی مدل جذب و آموزش نیروی انسانی است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که حمایت مدیران و همکاران، سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی و حجم کاری می‌توانند شرایطی را به وجود آورند که نیروی انسانی با تعامل خود باید به آنها واکنش مثبت یا منفی نشان دهند.

جدول ۶. فراوانی مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

فراوانی	مقوله‌ها	شرایط زمینه‌ای
۳۰	سرمایه اجتماعی (اعتماد و مشارکت)	
۳۰	حمایت مدیران	
۲۱	فعالیت آموزشی	
۲۶	افزایش دانش و اطلاعات	
۲۱	چیدمان فضای فیزیکی	
۲۴	دسترسی به منابع معتبر، متنوع و به‌روز در حوزه کودک	
۱۸	ارتباطات سازمانی	

راهبردها

روش‌های راهبردی، چگونگی مدیریت موقعیت‌ها توسط مربیان در مواجهه با مسائل را نشان می‌دهد. روش‌های مبتنی بر تعاملی و جمعی، تأملی و مستقل و مبتنی بر فناوری را شامل می‌شود.

ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش‌دبستانی مبتنی بر مدل مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب با...

ارتباط با اساتید سایر دانشگاه‌های داخلی و خارجی، الگوبرداری و بحث و گفتگو با دیگران، تأمل و تعمق در اقدامات و فعالیت‌های خود و نتایج آنها، مشاهده دیگران، مطالعه کتاب، مجلات و نشریه‌های علمی تخصصی و حرفه‌ای روش‌هایی است که با ارتقای دانش ارتباط دارند. فناوری‌های ارتباطی مانند جستجو در سایت‌های تخصصی اینترنت، استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی و استفاده از رسانه‌های جمعی است.

جدول ۷. فراوانی مقوله‌های راهبردها

فراوانی	مقوله فرعی	مقوله‌های اصلی	راهبردها
۲۸	صحبت با همکاران	روش‌های تعاملی و جمعی	
۲۹	ارتباط با اساتید سایر دانشگاه‌های داخلی و خارجی		
۱۸	عضویت در کارگروه‌های مختلف تخصصی		
۱۴	الگوبرداری از دیگران		
۱۹	بحث و گفتگو با دیگران		
۲۰	مشورت با نخبگان و صاحب‌نظران مختلف		
۳۰	عضویت در انجمن‌های تخصصی داخلی و بین‌المللی		
۳۰	شرکت در اردوهای علمی، سیاحتی و تفریحی		
۱۹	یادگیری از محیط‌های غیرآموزشی		
۳۰	شرکت در همایش‌ها و سمینارهای داخلی و خارجی		
۲۹	مطالعه کتاب مربوط به کودکان	روش‌های تاملی و مستقل	
۳۰	تأمل و تعمق در اقدامات و فعالیت‌های خود و نتایج آنها		
۱۷	مشاهده فعالیت‌های دیگران		
۲۹	مطالعه مجلات و نشریه‌های علمی تخصصی و حرفه‌ای		
۲۱	انجام کارهای چالش‌انگیز	روش‌های تعاونی و کمک‌رسانی	
۲۴	همکاری و مشارکت با دیگران		
۲۰	مبادله و به‌اشتراک گذاشتن منابع و مطالب درسی با همکاران		
۲۵	ارائه مشاوره‌های تخصصی و حرفه‌ای به جامعه		
۲۰	کار با اولیا و حل مشکلات آنها	روش‌های مبتنی بر فناوری‌ها	
۲۶	جستجو در سایت‌های تخصصی اینترنت		
۱۷	استفاده از تحقیقات انجام‌شده		
۱۴	استفاده از رسانه‌های جمعی		

پیامدها

انجام یا عدم انجام عملی معین که در پاسخ به مسئله یا برای حفظ یک موقعیت از طرف مریبان صورت می‌پذیرد، پیامدها را به وجود آورده‌اند. از این رو، مهم‌ترین پیامدهای یادگیری مربوط به مربی در دو مقوله فردی و سازمانی جای می‌گیرد. این پیامدها در مقوله فردی شامل پیامدهایی مانند تقویت یادگیری مادام‌العمر، خودکارآمدی بالاتر و ارتقای شایستگی‌های فردی است که دارای دامنه اثرگذاری محتمل محدود و در قلمرو سازمانی شامل ایجاد اجتماعات یادگیری، افزایش اعتماد اجتماعی و ارتقای کیفیت و علاقه یادگیری است که پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند.

جدول ۸. فراوانی مقوله‌های پیامدها

فراوانی	مقوله فرعی	مقوله‌های اصلی	
۲۶	ارتقای شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای	فردی	پیامدها
۲۳	تقویت یادگیری مادام‌العمر		
۲۱	بهبود کیفیت زندگی		
۲۰	خودکارآمدی در انجام وظایف		
۲۸	فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر	سازمانی	
۲۴	ایجاد اجتماعات یادگیری حرفه‌ای		
۱۷	بهبود کیفیت و اثربخشی آموزش		
۳۰	تسهیل تغییر و تحولات سازمانی		
۱۷	افزایش اعتماد اجتماعی به مرکز		
۲۷	ارتقای کیفیت دانش‌آموختگان		
۲۱	ایجاد عشق و علاقه به یادگیری در مخاطبین		

مدل جذب و آموزش نیروی انسانی نظام پیش دبستانی براساس گراند تئوری

در پاسخ به سؤالات پژوهش، پس از جمع‌بندی مبانی نظری موجود و مصاحبه با اعضای هیئت‌مدیره مدارس در زمینه پیش دبستانی، با رویکرد مبتنی بر مطالعه مدل‌های مدارس کسب و کار

در کشورهای مختلف، مدل‌هایی با توجه به شرایط و مقتضیات نظام آموزش پیش‌دبستانی کشور به شرح زیر تدوین شده است:

این پژوهش با هدف ارائه مدل مدیریت منابع انسانی نظام پیش‌دبستانی کشور براساس گراند تئوری طراحی شده است. ابتدا، با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته اعضای هیئت‌مدیره مدارس کسب‌وکار، داده‌ها گردآوری و با نظم‌دادن مفهومی به داده‌ها، معانی، ویژگی‌ها و ابعاد مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد مبتنی بر مطالعه مدل‌های مدارس کسب‌وکار در کشورهای مختلف شناسایی و استخراج شده‌اند. سپس هر یک از مقوله‌ها در این زمینه تبیین شدند و با سازماندهی این داده‌ها طبق یک طرح طبقه‌بندی مفاهیم شکل گرفته‌اند. بعد فردی، خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی و منحصر به فرد مریبان در مراکز پیش‌دبستانی را نشان می‌دهد. بعد سازمانی، دربردارنده فرهنگ سازمانی، فرصت‌ها و سیاست‌ها، مشوق‌ها و بازدارنده‌هاست. در ادامه با فرمول‌بندی مفاهیم و ابعاد در درون یک طرح منطقی و نظام‌مند رابطه بین مفاهیم، ویژگی‌ها و ابعاد شکل گرفته است و در تقابل میان استقرا و قیاس مدل مفهومی استخراج شده است.

مدل مفهومی مدیریت منابع انسانی در پیش‌دبستانی مدارس کسب‌وکار مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در شکل یک نشان داده شده است.



شکل ۱. ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در پیش‌دبستانی

نتیجه‌گیری

امروزه در حیطه‌های گوناگون پژوهشی روش نظریه داده‌بنیاد یک روش تحقیق کیفی برای روشن‌سازی فرایندهای اجتماعی نهفته در پس تعاملات انسانی است که در آن به‌جای آنکه با استناد بر یک نظریه به تفسیر و تحلیل اطلاعات پردازد، با تمرکز بر داده‌های جمع‌آوری‌شده و براساس محتوای آنها نظریه‌ای تنظیم می‌شود. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل برای جذب و آموزش نیروی انسانی پیش‌دبستانی در مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب و با رویکرد نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. در حوزه آموزش و یادگیری، توانایی سازمان‌دادن کلاس، ارزشیابی یادگیری، مهارت‌های ارائه درس و روش تدریس از جمله توانمندی‌های حرفه‌ای مربیان است. ارتقای آموزش و تربیت نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مقوله‌های آموزش و تربیت نیروی انسانی بیان شده است. سرمایه اجتماعی (اعتماد و مشارکت) و حمایت مدیران، ارتباطات انسانی، ارتباطات سازمانی، حمایت همکاران، در پژوهش (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۵)، (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۷) و (نجیرانیه، ۲۰۱۹)، به‌عنوان شرایط زمینه‌ای معرفی شده‌اند.

موارد امانتداری و صداقت، پذیرش پیشنهادها و انتقادات، احترام به دیگران و پایبندی به اصول اخلاقی و قوانین و مقررات سازمان به‌دست‌آمده در این پژوهش، به‌عنوان یکی از مقوله‌های شایستگی‌های حرفه‌ای با مقاله (کریمی و همکاران، ۱۳۹۵) مطابقت دارد.

شرایط علی: دسته‌ای از رویدادها و وقایع هستند که بر جذب نیروی انسانی توانمند تأثیر می‌گذارند. تعامل نزدیک مانند علاقه و روحیه و توان برقراری ارتباط با دیگران و سیاست‌های ارتقا و ترفیع، نظام ارزیابی عملکرد شرایط کلان را تشکیل می‌دهند. به‌انگیزه و اشتیاق برای یادگیری و نظام انگیزش و پاداش، علاقه به حوزه تخصصی (بیر و جیانگ^۱، ۲۰۱۲)، ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، فرهنگ به‌اشتراک‌گذاری دانش (هوانگ و کیم^۲، ۲۰۱۱) اشاره داشته‌اند. باتوجه‌به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود:

۱. از طریق یک برنامه نیازسنجی نظام‌مند، نیازها و اولویت‌های آموزشی و تخصصی مربیان

1. Bear and jiang
2. Huang and Kim

در تربیت نیروی انسانی در دانشگاه‌ها شناسایی شود. لذا ضرورت دارد تمام برنامه‌های تربیت نیروی انسانی در حمایت مسئولین و مدیران و برنامه‌ریزان قرار بگیرد. با برگزاری جلسات مشترک با دانشکده‌ها و گروه‌های تخصصی، ضمن دراختیار قراردادن امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی برای اجرای برنامه‌های آموزشی، در جریان مشکلات و موانع موجود قرار گیرند.

۲. یکی از موضوعات تأثیرگذار در موفقیت و اثربخشی برنامه‌های آموزشی، در نظر گرفتن سازوکارهای انگیزشی یا پاداش‌های متناسب با برنامه برای کارکنان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در طراحی برنامه‌های آموزشی مریبان رابطه بین شرکت در این برنامه‌ها و ساختار پاداش مشخص شود. شرکت در برنامه‌های انگیزشی اگرچه موجب رشد حرفه‌ای خواهد شد، برقراری رابطه با ساختار پاداش می‌تواند انگیزه افراد را برای شرکت در این برنامه‌ها افزایش دهد.

۳. وضعیت جذب نیروی انسانی، پرورش و رشد کارکنان به‌منزله سرمایه انسانی در مرکز پیش از دبستان مدارس کسب و کار از اهمیت بسیار برخوردار است. افزایش توان، مهارت، درک محیط‌های جدید، آگاهی از دانش روز، علم و فناوری مستلزم ارائه آموزش‌های نظام‌مند، صحیح، منطقی و مداوم کارکنان است. تعیین و به‌کارگیری روش‌های نوین آموزشی اعم از کارگاهی، متناسب با آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده، پروژه‌ای و محتوایی آن و تدارک ابزار، تجهیزات و نرم‌افزار در محیط‌های شبیه‌سازی‌شده، آموزش مداوم اولیا و ایجاد زمینه ارتقای علمی و حرفه‌ای مریبان، مشارکت خانواده‌ها و مریبان براساس یافته‌های جدید علمی پژوهشی، توجه به سبک‌های یادگیری در تهیه محتوا، مواد آموزشی و روش‌ها به کودکان، توجه به اصول و چارچوب‌های بهره‌گیری از مدل مناسب و نوع مدل مورد بهره‌گیری در مدارس کسب و کار، زمینه اجرا، ارزیابی و تحقق مناسب‌تر اهداف نظری آموزشی این دوره را فراهم می‌کند و نتایج و پیامدهای آن می‌تواند موجبات تحقق اهداف نظام پیش‌دبستانی کشور و بهره‌مندی برنامه‌ریزان و مدیران را فراهم سازد.

منابع

- آخش، سلمان؛ حسینی‌خواه، علی؛ عباسی، عفت و موسی‌پور، نعمت‌اله (۱۳۹۶)، آسیب‌شناسی وضعیت آموزش پیش‌دبستان ایران، فصلنامه مطالعات پیش‌دبستان و دبستان دانشگاه علامه طباطبایی، س دوم، (۶): ۱ - ۳۱.
- افجه، علی‌اکبر و صالح غفاری، عادل (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش‌محور، راهبرد فرهنگ، ۲۱: ۷۹ - ۱۱۲.
- رستم‌زاده، رضا؛ بوداقتی خواجانه‌نوبر، حسین و سلطانی، زینب (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی، مطالعه موردی: بانک کشاورزی شهر ارومیه، فصلنامه آینده‌پژوهشی مدیریت، (۲)، ش ۱۰۷: ۱۳ - ۱.
- سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت‌اله؛ اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۸)، طراحی و تبیین مدل معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ش ۱: ۲۰۸ - ۱۷۹.
- طهماسبی، رضا؛ برومند، مجتبی و میرزمانی، اعظم (۱۳۹۷)، ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوستوان، فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، س دهم، ش ۴، ش پیاپی ۴۴، زمستان ۱۳۹۷: ۱۴۱ - ۱۳۵.
- عباسی، علی و امامی، داریوش (۱۳۹۵)، مهندسی مجدد مهدهای کودک حلقه مفقوده در چرخه توسعه منابع انسانی کشور، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، (۱۵۷): ۶۵ - ۷۳.
- عبدالملکی، صابر؛ خسروی، محبوبه و فرجامند، لیلا (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل مؤثر بر اثربخشی بازی‌های آموزشی از نظر مربیان مراکز پیش‌دبستانی و مهدکودک شهر تهران پدیدارشناسی، فصلنامه علمی - پژوهشی تدریس پژوهی ۲۰ (۶): ۱۲۶ - ۱۵۲.
- کریمی، عبدالله و پارسافر، ابراهیم (۱۳۹۵)، رابطه بین نظام نگهداری منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی، تهران، انجمن مدیریت ایران.
- لیاقت‌دار، محمدجواد؛ زارعی، محمدحسین و میرشاه جعفری، ابراهیم (۱۳۹۷)، تبیین رویکردهای یاددهی و یادگیری و ارزشیابی مناسب برای برنامه درسی رشد حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی. رویکردهای نوین آموزشی. ۱۲ (۲): ۱۱۴ - ۱۳۰.
- مفیدی، فرخنده (۱۳۹۵)، برنامه آموزش‌وپرورش در دوره پیش‌دبستانی، تهران: انتشارات سمت.
- میرکمالی، میرمحمد؛ حاج‌خزیمه، مجتبی و ابراهیمی، صالح‌الدین (۱۳۹۴)، شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران، مدیریت توسعه و تحول، ۷(۲۲): ۹ - ۱۸.

- Atapattu, M Ranawake, G. (2017). Transformational and Transactional Leadership Behaviours And their Erect on Knowledge Workers' Propensity for Knowledge Management Processes, **Journal of Information & Knowledge Management**, (16)3.1-23
- Autiero, G. Vinci, C.P. (2016). Religion, human capital and growth. **International Journal of Social Economics**, 43(1), 39 – 50.
- Brock, A., Jarvis P. Olusoga, Y. (2014). **Perspectives on Play: Learning for life**. Second edition. London: Routledge.
- Brooker, L., Blaise, M. Edwards, S. (2014). **The SAGE Handbook of Play and Learning in Early Childhood**. London: SAGE.
- Creswell , j .W . (2005). **Educational Research: Planinig, Conducting, and Evaluating, Quantitative And Qualitative Research (2nd edition)**.
- Eva, T.P. (2018). Recruitment and Selection Strategies and Practices in the Private Sector Commercial Banks of Bangladesh: Evidence from Human Resource Practitioners. **European Business & Management**, 4(1), 28-38
- Fernandez, M. D, Reyes, S. P, & Cabrera, R. V. (2016). Human capital and human resource Management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. **BRQ Business Research Quarterly**, 20(1), 63-77
- Fleer, M. (2015). **Pedagogical positioning in play - teachers being inside and outside of children's Imaginary play**. Early Child Development and Care, 185(11-12): 1801 – 1814.
- Huang, J., & Kim, H. (2013), Conceptualizing structural ambidexterity into the innovation of human resource management architecture: The case of LG Electronics. The International Journal of Human Resource Management., 24, 922–943.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J, & Baer, J. (2012), **How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms**. Academy of Management Journal, 55, 1264-1294.
- Kento, k, D. (2004). **Spotlight on young children and play**. Washington: National Association for Education
- Kevale, S. (1996), **Dominance Through Interviews and Dialogues**.
- Madueke, Ch. V, Emerole, I. Ch, (2017). Organizational Culture and Employee Retention of Selected Commercial Banks in Anambra State. **Saudi Journal of Business and Management Studies**, 2, 244-252.
- Najmaei, A. (2016). Business Model Strategic logic of disruptive Innovation. **Edited by T.K.Das**, 177-203.
- Njiraine, D. (2019). Enabling Knowledge Sharing Practices for Academic and Research in Higher Education Institutions, **Information and Knowledge Management**, (9)3.82-89
- Smith, K. (2015). **Preschool teachers' understanding and implementation of learning through play**. Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Magister Educations Faculty of Education University of Pretoria.
- Thomas, Harry. Lisa, Thomas. Jon Billsberry. (2014). **Reset the Media Business Model Cost Reduction And Growth Priorities in Today's Media Industry**.
- Tsai, S. (2019). Innovative behaviour of knowledge workers and social exchange attributes offinancial incentive. **Journal of Knowledge Management**, (22)8.1757-1781
- Zaim, H., Keceli, Y., Jaradat, A. & Kastrati, S. (2018). The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization, **Journal of Science and Technology Policy Management**, 9(3).310-328.